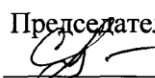
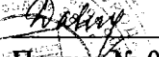


Принято на собрании трудового
коллектива МБДОУ «ДС № 387
г. Челябинска»

Председатель ППО
 С.В. Теревникова

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МБДОУ
«ДС № 387 г. Челябинска»

 В.Л. Давыдова
Приказ № 01-68 от 26.11.2020г.



ИЗМЕНЕНИЯ

В ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА

**Муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад № 387 г. Челябинска»**

Вступает в силу с 01 сентября 2020г.

Изменения в положение об оплате труда

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детского сада № 387 г. Челябинска»

На основании решения Челябинской городской думы от 27.10.2020г. № 13/4 о внесении изменений в решение Думы от 26.10.2010 № 18/7 «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных учреждений» вступает в силу с 01.09.2020г.

V. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера читать в новой редакции.

32. К выплатам компенсационного характера относятся:

1. Выплаты работникам, занятым на, работах с вредными и (или) опасными условиями труда.
2. Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент).
3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

33. Условия, размеры и порядок выплат компенсационного характера устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области и органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права и конкретизируются в трудовых договорах работников.

34. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) работников МБДОУ «ДС № 387 г. Челябинска» по соответствующим профессиональным квалификационным группам, или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации

35. Вопросы установления порядка предоставления и определения размеров гарантий (компенсаций) за работу во вредных (опасных) условиях труда регулируются статьями 92, 117 и 147 Трудового кодекса Российской Федерации. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, устанавливаются в размере 4 процента от оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) по результатам специальной оценки условий труда, проводимой в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда». Руководитель учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанные выплаты отменяются. В случае, если до дня вступления в силу Федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» в отношении рабочего места была проведена аттестация рабочего места по условиям труда, специальная оценка условий труда в отношении такого рабочего места может не проводиться в течение пяти лет со дня завершения данной аттестации, за исключением случаев ввода в эксплуатацию вновь организованных рабочих мест.

36. Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) начисляется на фактический месячный заработок, включая

компенсационные и стимулирующие выплаты, без учета материальной помощи. Размер районного коэффициента определяется в соответствии с Постановлением Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 02.07.1987 г. № 403/20-155 «О размерах и порядке применения районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР».

37. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии со статьями 149-154 Трудового кодекса Российской Федерации. К указанным выплатам относятся:

- доплата за совмещение профессий (должностей)
- доплата за расширение зон обслуживания;
- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы;
- доплата за работу в выходные или нерабочие праздничные дни;
- доплата за работу в ночное время;
- повышенная оплата сверхурочной работы;
- повышенная оплата за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

1) доплата за совмещение профессий (должностей). Устанавливается работнику на срок, на который устанавливается совмещение профессий (должностей). Размер доплаты определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы: расчет производить либо от оклада работника за фактическое отработанное время, либо оговоренной фиксированной суммой.

2) доплата за расширение зон обслуживания. Устанавливается работнику на срок, на который устанавливается расширение зон обслуживания. Размер доплаты определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы: расчет производить либо от оклада работника за фактическое отработанное время, либо оговоренной фиксированной суммой.

3) доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы. Устанавливается работнику при увеличении установленного ему объема работ или возложении на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы: расчет производить либо от оклада работника за фактическое отработанное время, либо оговоренной фиксированной суммой.

4) доплата за работу в выходные или нерабочие праздничные дни. Производится работникам, привлеченным к работе в выходные и нерабочие праздничные дни:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам,
- в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;
- работникам, получающим оклад (должностной оклад),
- в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх

оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5) доплата за работу в ночное время.

Оплачивается работнику в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, за каждый час работы. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

Оплата труда за работу в ночное время в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» составляет не менее 20 процентов оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), за каждый час работы в ночное время.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором, но не менее минимального размера повышения оплаты труда за работу в ночное время, установленного Правительством Российской Федерации.

Расчет части оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) на среднемесячное количество часов в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

б) повышенная оплата сверхурочной работы.

Производится работнику за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные и оплаченная в повышенном размере либо компенсированного в соответствии с настоящим подпунктом.

7) Оплата за работу в других условиях отклоняющихся от нормальных, педагогическим работникам и младшим воспитателям производится в следующем размере к тарифной ставке (окладу) пропорционально фактически отработанного времени:

-в группах компенсирующей направленности для детей с ОВЗ.

8) За работу в муниципальных дошкольных образовательных учреждениях (филиалах, структурных подразделениях образовательных учреждений, реализующих образовательную программу дошкольного образования) за присмотр и уход за детьми в данных учреждениях.

Производится всем работникам МБДОУ «ДС № 387 г. Челябинска».

9) За работу с детьми дошкольного возраста в муниципальных дошкольных образовательных учреждениях (филиалов, структурных подразделений учреждений, реализующих образовательную программу дошкольного образования): воспитателям, младшим воспитателям.

10) За работу в качестве члена в составе городских методических объединений.

Выплаты п.37 подпунктов 7,8,9 устанавливаются в указанных размерах в случае выполнения работы в пределах установленной продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической и (или) преподавательской (учебной) работы). В случае выполнения работы более или менее установленной продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической и (или) преподавательской (учебной) работы) выплата устанавливается пропорционально отработанному времени;

Повышенная оплата не образует новый должностной оклад, ставку заработной платы и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат. (Приложение №7)

VI. Виды выплат стимулирующего характера читать в новой редакции

38. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за наличие ученой степени, почетного звания;
- выплаты педагогическим работникам воспитателям, младшим воспитателям, помощникам воспитателям за стаж работы в образовательных учреждениях, реализующих образовательную программу дошкольного образования;
- выплаты педагогическим работникам за квалификационную категорию;
- премиальные выплаты;

39. Условия, размеры и порядок выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области и органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, разделом VI и приложениями 7/1,7/2 к настоящему Положению и конкретизируются в трудовых договорах работников.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников МБДОУ «ДС № 387 г. Челябинска» устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

Перечень, размеры и порядок определения выплат компенсационного характера, устанавливаемых работникам МБДОУ

Перечень выплат компенсационного характера	Размеры выплат компенсационного характера, %	Порядок определения размеров выплат компенсационного характера
Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда	4% (подкласс 3.1 условий труда) 8 % (подкласс 3.2 условий труда)	Фз от 28.12.2013 3426-ФЗ Специальная оценка условий труда
Выплату за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент)	15%	В соответствии со ст. 148 Трудового кодекса Российской Федерации Постановление Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам от 02.07.1987 № 403/20-155 «О размерах и порядке применения районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР»
Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:	В соответствии со ст. 149 Трудового кодекса Российской Федерации	
выполнении работ в ночное время	35 %	Ст.154 ТК РФ
- за работу в группах компенсирующей направленности для детей с ТНР и комбинированной направленности для детей с НОДА педагогическому и учебно-вспомогательному персоналу	20 %	Согласно Положению
- работу в муниципальных дошкольных образовательных учреждениях (филиалах, структурных подразделениях образовательных учреждений, реализующих образовательную программу дошкольного образования) за присмотр и уход за детьми в данных учреждениях	15%	Решение Челябинской городской Думы от 24.10.2020 №14/18

- за работу с детьми дошкольного возраста в муниципальных дошкольных образовательных учреждениях (филиалов, структурных подразделений учреждений, реализующих образовательную программу дошкольного образования):		Решение Челябинской городской Думы от 24.10.2020№14/18
воспитателям	1 000рублей	
помощникам воспитателей, младшим воспитателям	500рублей	
- за работу в качестве члена в составе городских методических объединений	20%	Решение Челябинской городской Думы от 24.10.2020№14/18

**Перечень, размеры и порядок определения выплат
стимулирующего характера, устанавливаемых работникам
Муниципального дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 387 г. Челябинска»**

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Размеры выплат (% от оклада)	Периодичность выплаты
1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
1.	Сложность, напряженность		По итогам работы за месяц по приказу
	Старший воспитатель:	100%	
	Осуществление руководства за создание и ведение сайта МБДОУ	25%	По итогам работы за месяц
	Организация и руководство работой педагогов по оснащению развивающей среды групп и кабинетов.	25%	
	Организация работы с родителями	25%	
	Организация наставничества	25%	
	Учитель-логопед	100%	
	Организация работы в группах для направления детей на ПМПК	20%	По итогам работы за месяц
	За выполнение дополнительных видов работ несвязанных с основной деятельностью, участие в общественной работе.	20%	
	Работы со сложным контингентом воспитанников	20%	
	Подготовка, проведение мероприятий-праздники, развлечения, тематические недели, выставки творческих работ.	20%	
	Организация взаимодействия с семьями воспитанников.	20%	
	Музыкальный руководитель		
	Организация работы в группах для направления детей на ПМПК	18%	По итогам работы за месяц
	За выполнение дополнительных видов работ несвязанных с основной деятельностью, участие в общественной работе.	20%	
	Работы со сложным контингентом воспитанников	20%	
	Подготовка, проведение мероприятий-праздники, развлечения, тематические недели, выставки творческих работ.	20%	
	Работа с ребенком-инвалидом	2%	

	Организация взаимодействия с семьями воспитанников.	20%	
	Педагог-психолог		
	Организация работы в группах для направления детей на ПМПК	17%	
	За выполнение дополнительных видов работ несвязанных с основной деятельностью, участие в общественной работе.	20%	
	Работы со сложным контингентом воспитанников	20%	
	Подготовка, проведение мероприятий-праздники, развлечения, тематические недели, выставки творческих работ.	20%	
	Работа с ребенком-инвалидом	3%	
	Организация взаимодействия с семьями воспитанников.	20%	
	Инструктор по физической культуре		
	Организация работы в группах для направления детей на ПМПК	16%	
	За выполнение дополнительных видов работ несвязанных с основной деятельностью, участие в общественной работе.	20%	
	Работы со сложным контингентом воспитанников	20%	
	Подготовка, проведение мероприятий-праздники, развлечения, тематические недели, выставки творческих работ.	20%	
	Работа с ребенком-инвалидом	4%	
	Организация взаимодействия с семьями воспитанников.	20%	
	Воспитатели:	100%	
	Подготовка, проведение мероприятий, праздников, развлечений, тематические недели, выставки творческих работ.	20%	По итогам работы за месяц
	Организация взаимодействия с семьями воспитанников.	20%	
	Адаптация детей раннего возраста.	10%	
	Образцовое, эстетическое содержание групповых комнат, игровых пособий, имущество учреждения.	20%	
	Участие в мероприятиях, повышающих авторитет и имидж учреждения (городские, областные, региональные-семинары, смотры-конкурсы, методические объединения	20%	
	Работа с ребенком-инвалидом	10%	

	Инструктор по гигиеническому воспитанию:	100%	
	Большой объем заполнения документов Освоение новых технологий (составление меню) Работа с родителями Участие в адаптации детей раннего возраста	25% 25% 25% 25%	По итогам работы за месяц
	Младший воспитатель:	100%	
	За выполнение дополнительных работ не связанных с основной деятельностью Взаимодействие с родителями Адаптация детей раннего возраста Работа с ребенком-инвалидом	50% 27% 10% 13%	По итогам работы за месяц
	Контрактный управляющий:	100%	
	-Подготовка и размещение (публикация) информации о заключении/расторжении/внесении изменений в контракты в системе ЕИС ГЗ и на официальном сайте РФ в сети интернет -АЦК-финансы (казначейство) Размещение (публикация) документов, подтверждающих возникновение денежных обязательств между учреждением и исполнителем/ поставщиком/ подрядчиком в единой информационной системе на официальном сайте РФ, с последующим размещением отчета об исполнении контракта -работа с ИС МИС	25% 25% 25% 25%	По итогам работы за месяц
	Заместитель главного бухгалтера, бухгалтер:	100%	
	Работа в системе ЕИС Работа в программе 1с Предприятие 8 Работа в АЦК-финансы (казначейство) Работа в ИС Сапфир	25% 25% 25% 25%	По итогам работы за месяц
	Делопроизводитель:	100%	
	Большой объем заполнения документации За выполнение дополнительных видов работ, не связанных с основной деятельностью эффективное освоение и использование новых методов в работе;	50% 25% 25%	По итогам работы за месяц
	Шеф повар, повар:	100%	
	За интенсивность работы связанную с большим количеством детей, разнообразием ассортимента приготавливаемых блюд Эстетическое оформление контрольных блюд.	80% 10% 10%	По итогам работы за месяц
	Заведующий складом, заведующий хозяйством:	100%	
	За интенсивность работы связанную с большим количеством детей Образцовое, эстетическое содержание имущества учреждения Выполнение работ не связанных с основной деятельностью	40% 30% 30%	По итогам работы за месяц

	Обслуживающий персонал (подсобный рабочий, дворник сторож, плотник, уборщица помещений, рабочий по стирке белья и ремонту спецодежды, кастелянша):	100%	
	За дополнительную работу, не связанную с основным видом деятельности	40%	По итогам работы за месяц
	За интенсивность работы, связанную с большим количеством детей	30%	
	Отсутствие жалоб со стороны родителей и замечаний контролирующих органов.	30%	
	Программист	100%	
	Бесперебойное интернет-соединение	30%	
	Обслуживание компьютерной техники	30%	
	Мелко-срочный ремонт техники	40%	
2. За выполнение особо важных (срочных) работ			
2.1	Всем работникам	50%	При наличии выполнения особо важных заданий
	Оперативное выполнение срочных, затребованных другими инстанциями -участие и выполнение работ, не входящие в круг должностных обязанностей Система мониторинга (сведений о численности и оплате труда работников сферы образования по категориям персонала); И другие запросы Размер определяется с учетом степени важности срочности и объема выполняемой работы. Поручение об исполнении особо важных (срочных) работы, конкретный размер стимулирующей выплаты и срок, на который она исполняется, определяется приказом заведующего ОО.		
2. Выплаты за качество выполняемых работ			
3.1	За личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения	100%	По итогам работы за месяц
	Заведующий:	До 100%	По приказу Комитета по делам образования
	Заместитель заведующего по ВМР	100%	По итогам работы за месяц
	Достижение качественных показателей, определенных муниципальным заданием	50%	
	Эффективное использование в работе современных технологий и программ.	10%	
	Участие в работе городского сообщества предметных лабораторий.	5%	
	Достижение высокого качества образования	5%	
	Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении МБДОУ (Педагогический совет, Совет МБДОУ)	5%	
	Компетентность в принятии управленческих	5%	

	решений.		
	Своевременная и качественная сдача отчетов, информации в методическую службу СП МКУ «ЦО ДОО г. Челябинска» по Ленинскому району и в Комитет города Челябинска.	5%	
	Результаты организации и контроля воспитательно-образовательного процесса (тематический, итоговый)	15%	
	Старший воспитатель:	100%	
	Наличие и эффективная работа в дошкольном учреждении творческих групп и МО	25%	По итогам работы за месяц
	Профессиональный рост педагогических кадров	25%	
	Развитие педагогического творчества: - использование в работе с педагогами современных педагогических технологий, позволяющих достигать качественных образовательных результатов;	25%	
	наличие программ, планов деятельности работы, разработка методической документации, обеспечивающей инновационную деятельность - тренинги, семинары, циклы занятий с педагогами	25%	
	Специалисты: (музыкальный руководитель, ПДО, педагог-психолог, учитель-логопед:	100%	
	-участие в проведение открытых мероприятий (тренинги, семинары, циклы занятий с педагогами, обмен опытом).	30%	По итогам работы за месяц
	-качество выполнение образовательно-воспитательного процесса;	20%	
	-инновации и использование новых педагогических технологий	20%	
	-эффективность взаимодействия со всеми педагогами;	20%	
	-просветительская и консультативная работа с педагогами и родителями	10%	
	Инструктор по физической культуре:	100%	
	-высокие достижения в развитии физических способностей детей;	25%	По итогам работы за месяц
	-тренинги, семинары, циклы занятий с педагогами;	25%	
	-качественное проведение занятий, открытых мероприятий;	25%	
	-внедрение технологий и программ нового поколения.	25%	
	Воспитатели:	100%	
	-высокая качество работы выполнения образовательно-воспитательного процесса; - обобщение передового педагогического опыта работы, проявление творчества, создание развивающей среды;	25%	По итогам работы за месяц
	-инновации и использование новых педагогических технологий;	25%	
	-организация взаимодействия с семьями воспитанников отсутствие конфликтных ситуаций.	25%	
		25%	
	Инструктор по гигиеническому воспитанию:	100%	

	-качественный контроль за организацией питания, выполнение натуральных норм, написание меню-требований;	40%	По итогам работы за месяц
	-ведение мониторинга заболеваемости, отсутствие замечаний надзорных органов;	30%	
	-ведение мониторинга здоровья, использование результатов в образовательном процессе.	30%	
	Младший воспитатель:	100%	
	-качественное выполнение санитарного режима, участие в организации жизнедеятельности воспитанников группы;	80%	По итогам работы за месяц
	-творческая инициатива, взаимозаменяемость сотрудников.	20%	
	Заместитель главного бухгалтера, бухгалтер:	100%	
	-высшее образование	20%	По итогам работы за месяц
	- стаж работы более 5 лет		
	От 1 года до 3 лет 10	30%	
	От 3 года до 5 лет 20		
	От 5 лет и более 30		
	-работа в составе комиссии по внутреннему контролю	25%	
	- работа в составе комиссии по поступлению и выбытию активов	25%	
	Делопроизводитель:	100%	
	-своевременное и качественное оформление документации	100%	По итогам работы за месяц
	Шеф повар, повар	100%	
	Соблюдение технологии приготовления пищи и сроков заготовки продуктов питания для закладки. Строгое выполнение закладки по меню- требованию, соответствие выхода продукта нормативным требованиям	50%	По итогам работы за месяц
	-качественное приготовление пищи для воспитанников МБДОУ.	20%	
		30%	
	Контрактный управляющий	100%	
	-качественное и своевременное внесение изменений и выполнения мероприятий плана закупок, плана - графика закупок	50%	По итогам работы за месяц
	- отсутствие замечаний надзорных органов в сфере закупок товаров, выполнения работ, оказания услуг по результатам проведенных проверок	20%	
	- контроль качества поступления товаров, составление претензий и работа с поставщиками.	30%	
	Заведующий складом, заведующий хозяйством:	100%	
	-своевременное и бесперебойное обеспечение продуктами питания МБДОУ;	50%	По итогам работы за месяц
	-освоение новых технологий по учету питания; -	30%	
	своевременная выдача и снабжение мягким инвентарем	20%	

	Обслуживающий персонал (подсобный рабочий, дворник, сторож, плотник, уборщица помещений, рабочий по стирке белья и ремонту спецодежды, кастелянша)	100%	По итогам работы за месяц
	-соблюдение технологии стирки белья и спецодежды из различных материалов, своевременная и качественная стирка белья, спецодежды. Качественное проведение помывочных работ в соответствии с графиком уборки и требованиям СанПиН. Качественное проведение генеральной уборки. Качественное проведение уборки территории, содержание территории в соответствии с требованиями СанПиН. Оперативность выполнения заявок по устранению замечаний от участников образовательного процесса. Соблюдение ТБ и ОТ при выполнении работ.		
	Программист	100%	
	Выполнение обновлений бухгалтерских программ Выполнение обновлений по защите информации Установка нового программного продукта Мелкосервисный ремонт техники Быстрые сроки выполнения работ не входящих в должностные обязанности		
3. Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания			
	За наличие почетного звания, спортивного звания, знака отличия в сфере образования и науки ² : - «Народный учитель», «Заслуженный преподаватель», «Заслуженный учитель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР; - «Заслуженный мастер производственного обучения», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «народный», «заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогическим работникам учреждений - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин; - «Заслуженный тренер», «Заслуженный мастер спорта», «Мастер спорта международного класса», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)»; медаль К.Д.Ушинского, нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации»	5%	Ежемесячно

	Федерации», «Почетный работник науки и техники Российской Федерации», «Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации», «Отличник народного просвещения».		
4. Выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет			
	Педагогическим работникам, младшим воспитателям дошкольных образовательных учреждений, реализующих образовательную программу дошкольного образования, за стаж работы в образовательных учреждениях, реализующих образовательную программу дошкольного образования при стаже работы в данных должностях: - от 1 года до 3-х лет - от 3-х лет до 5 лет - от 5 лет и выше	10% 15% 20%	Ежемесячно от оклада
5. Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждений и отдельных категорий работников			
	За квалификационную категорию: - 1 квалификационная категория - высшая квалификационная категория Выплаты производятся пропорционально фактически отработанному времени.	5% 10%	Ежемесячно за фактически отработанное время с учетом нагрузки
6. Премияльные выплаты по итогам работы			
1)	Все работники: -Премияльные выплаты по итогам работы за отчетный период (периодичность выплат устанавливается приказом) -единовременные выплаты, поощрения - к праздничным датам	до 100% или фиксированная сумма (Приложение 7/2)	По итогам работы за месяц, квартал, год
2)	По итогам работы за отчетный период, месяц, квартал, год: -младшему обслуживающему персоналу	200 %	По итогам работы за месяц, квартал, год
3)	Ежеквартальная премия воспитателям, помощникам воспитателей, младшим воспитателям муниципальных образовательных учреждений, реализующих программы дошкольного образования за выполнение плановых показателей по детодням и дням функционирования, проведение профилактических и оздоровительных мероприятий, направленных на охрану и укрепление здоровья детей	30%	Ежеквартально

Примечания:

П.4. Надбавка за выслугу лет устанавливается по основному месту работы, по основной занимаемой должности. В общий стаж работы, дающий право на установление надбавки к должностному окладу за выслугу лет, включаются периоды работы на должностях в муниципальных учреждениях, централизованных бухгалтериях.

Для определения стажа работы, дающего право на установление надбавки к должностному окладу за выслугу лет, указанные периоды суммируются не зависимо от перерывов работы.

(*) Выплаты производятся за счет средств областного бюджета, в Порядке и на условиях, определенных нормативными документами Правительства Челябинской области.

(1) При наличии у работников двух или более оснований для данной выплаты, начисление производится по одному из них, по выбору работника.